



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de
un Consorcio Educativo del distrito de San Miguel, 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

AUTORA

GARCÍA RIVADENEIRA, Katherine Marisol

ASESOR

Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2017

Página del jurado

Mg. César Manrique Tapia
Presidente

Mg. Juan Pomahuacre Carhuayal
Secretario

Mg. María Rivera Salazar
Vocal

Dedicatoria

A mis padres por su apoyo y motivación incondicional, en los momentos importantes de mi vida. Siendo los pilares fundamentales como fuerza e inspiración en la obtención de mis logros profesionales.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por mi engrandecimiento profesional.

Al Magíster Fernando Rosario Quiroz por su asesoría profesional y la paciencia en cada uno de sus consejos.

Al Magíster Juan Montero Ordinola por su apoyo profesional.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Katherine Marisol García Rivadeneira, con DNI: 71979988, estudiante de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de san miguel, 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de Julio del 2017

Katherine Marisol García Rivadeneira
DNI 71979988

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de san miguel, 2017”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Katherine Marisol García Rivadeneira

Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice de tablas.....	ix
Índice	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad problemática.....	1
1.2 Trabajos previos	4
1.2.1 Antecedentes internacionales	4
1.2.2 Antecedentes nacionales.....	6
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	7
1.3.1 Nociones generales.....	7
1.3.2 Teorías de liderazgo transformacional.....	9
1.3.3 Teorías del clima organizacional.....	12
1.4 Formulación del problema	19
1.4.1 Problema general.....	19
1.5 Justificación.....	19
1.6 Hipótesis	20
1.6.1 Hipótesis general.....	20
1.6.2 Hipótesis específica.....	20
1.7 Objetivos	21
1.7.1 Objetivo general.....	21
1.7.2 Objetivos específicos.....	21
II. MÉTODO	22
2.1 Diseño de investigación.....	22
2.2 Operacionalización de las variables.....	22

2.3 Población y muestra	23
2.2.1 Población.....	23
2.2.2 Muestra.....	23
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
2.5 Métodos de análisis de datos.....	32
2.6 Aspectos éticos	33
III. RESULTADOS.....	34
IV. DISCUSIÓN.....	40
V. CONCLUSIÓN	45
VI. RECOMENDACIONES.....	47
VII. REFERENCIAS	48

Índice de tablas

Tabla 1	V - Aiken De Liderazgo Transformacional	26
Tabla 2	Estadísticos de fiabilidad	27
Tabla 3	Baremos para el liderazgo transformacional	27
Tabla 4	Niveles de clima organizacional	28
Tabla 5	V - Aiken de clima laboral de la escala clima laboral	30
Tabla 6	Estadísticos de fiabilidad	31
Tabla 7	Baremos para El Clima Organizacional	31
Tabla 8	Categorías de los baremos de Clima Organizacional	32
Tabla 9	Prueba de normalidad de Liderazgo Transformacional y Clima organizacional	34
Tabla 10	Correlación entre las variables liderazgo transformacional y clima organizacional	34
Tabla 11	Niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional	35
Tabla 12	Niveles de las dimensiones de clima organizacional	35
Tabla 13	Coeficiente de correlación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y las dimensiones de clima organizacional	36
Tabla 14	Correlación de liderazgo transformacional y las dimensiones de la variable clima organizacional	37
Tabla 15	Correlación de clima organizacional y las dimensiones de la variable liderazgo transformacional	38

Resumen

En esta investigación se propuso determinar la relación entre “Liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de san miguel, 2017”, Por lo que, el tipo de investigación utilizado fue descriptivo-correlacional de corte transversal, con una muestra de 233 docentes. Los instrumentos utilizados fueron las escalas: Liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin y la Escala Clima Organizacional CL – SPC de Sonia Palma. De acuerdo a los resultados obtenidos presenta Sig. <0.012 , Existe una correlación significativa menor a 0.05, y un coeficiente de correlación 0,164, donde existe una correlación positiva muy débil entre las variables de estudio. Por lo tanto se indica que se obtiene una correlación directa débil donde a mayor liderazgo transformacional, mayor es el nivel de clima organizacional.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, clima organizacional, docentes.

Abstract

In this research it was proposed to determine the relationship between "Transformational leadership and organizational climate in teachers of an educational consortium of the district of San Miguel, 2017". Therefore, the type of research used was cross-sectional descriptive-correlational, with a Sample of 233 teachers. The instruments used were the scales: Transformational Leadership by Rafferty and Griffin and the Labor Climate Scale CL - SPC by Sonia Palma. According to the results obtained Sig. <0.012, there is a significant correlation lower than 0.05, and a correlation coefficient 0.164, there is a very weak positive correlation between the study variables. Therefore it is indicated that a weak direct correlation is obtained where to greater transformational leadership, the greater the level of organizational climate.

Key words: Transformational leadership, organizational climate, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A nivel mundial existen personas con habilidades que sobresalen a simple vista, quizás la más importante, es el liderazgo, definido como un conjunto de habilidades que posee una persona para dirigir a los trabajadores dentro de las organizaciones. La Revista Internacional “La Voz de Houston” (2017) cita Hershey y Mitchell, quienes afirman que los líderes transformacionales poseen la visión, la confianza, el coraje y la voluntad de realizar sacrificios. Sin embargo el trabajo en equipo, entre los líderes, supervisores, operarios suele ser influenciado negativamente por distintos factores, como lo refiere el Diario Navarra (2016) así como se sugiere en la información que la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, respecto al estrés laboral, muy perjudicial para los costos de la empresa y el personal.

El liderazgo se ha vuelto una característica fundamental dentro de un equipo de trabajo, ya que algunas de sus claves van a encaminar los objetivos de la empresa. En el medio internacional las empresas han desarrollado técnicas que favorece que el líder transforme al grupo y forme a futuros líderes, estimule las competencias de cada persona, desarrolle sus destrezas y sean aprovechadas al máximo, para una satisfacción personal en condiciones laborales adecuadas.

Sumándole a ello los salarios emocionales, mediante ésta práctica se busca comprometerlo con la mejora de su propio desempeño, de este modo se refuerzan a nivel individual, grupal y organizacional la convivencia e interacción de todos, consintiendo así un ambiente cálido y acogedor. Tal como apunta Smith (2000), que los equipos adecuadamente estructurados y manejados, generan significativas ventajas para las organizaciones: mayor productividad, relaciones más armoniosas, mayor lealtad hacia la organización, menos rotación, ausentismo y mayor flexibilidad para ajustarse a las demandas y circunstancias cambiantes.

En la actualidad existen diversas investigaciones sobre el estudio de las interacciones de los individuos dentro de la organización, aseverando que existe un tipo de liderazgo; el liderazgo transformacional. El diario Gestión (2014) detalla que el 53% de líderes (se incluye el líder transformacional) de las empresas nacionales fomentan un ambiente de trabajo adecuado. Los líderes de ahora motivan, guían, transforman.

Tomando en consideración lo expresado anteriormente, se habla de un modelo teórico sobre el comportamiento organizacional de tipo apoyo, en donde se resalta la importancia del liderazgo, las áreas administrativas se involucran y adoptan las características de un líder transformador que puede crear un clima óptimo, que contribuye a los empleados a crecer y alcanzar las metas en sus respectivas funciones, obteniéndose un reconocimiento personal de la mano con los objetivos de la empresa. Se hace necesario considerar los factores que influyen positivamente en una empresa, se puede citar los más relevantes: el encontrar y reforzar una adecuada motivación, fortalecer la comunicación asertiva, hacer sentir que el empleado se sienta satisfecho del lugar donde trabaja y de lo que hace, etc, como factor influyente se toma en cuenta el liderazgo, pero no un liderazgo a groso modo, sino un liderazgo transformacional, que se preocupe en el cambio y mejoría del trabajador, porque un grupo de personas debe estar bien guiada hacia los objetivos que propone la empresa, donde el beneficio sea para ambas partes, donde se mantenga un adecuado y óptimo clima organizacional.

En los últimos años se ha advertido en estas latitudes que las organizaciones educativas deben enfrentar la complejidad de los cambios en el mundo (Kotter, 2016). La gestión se ocupa de la complejidad y el liderazgo, por contraste se ocupa de enfrentar el cambio, en un mundo educativo competitivo y volátil (se incluye el cambio tecnológico) el liderazgo en la gestión educativa ha llegado a ser importante, se espera satisfaga, entre otras las expectativas de una educación de calidad, que configuran las actividades características de la gestión y el liderazgo. En Chile se realizó un estudio en una institución

educativa donde obtuvieron como resultado una relación óptima entre el liderazgo en la gestión educativa y la calidad educativa. (Alvear, 2012)

Según Chiavenato (2009) “las organizaciones no funcionan al azar ni tienen éxito en forma aleatoria”. Por ello el Perú, debido al auge económico y empresarial, las organizaciones han tenido que adaptarse a los continuos cambios culturales y tecnológicos para poder mantenerse. Tal vez una de las complicaciones sea que las organizaciones nacionales suelen concentrarse en las evaluaciones previas, dejando de lado que las personas dentro del centro de labores adoptan y crean una cultura nueva de trabajo, por lo tanto se debe de tomar en cuenta las características de cada nuevo grupo.

Palma (2000) en su investigación realizada en el medio, local recuerda que el ambiente y cultura laboral de un trabajador debe mantenerse en un nivel óptimo de motivación, laboral satisfactoriamente ya que todo ello en suma facilita un buen clima organizacional.

Dentro de las instituciones de estudio se ha percibido que los directivos están influenciando de manera inadecuada con sus colaboradores lo cual origina que el trabajador solo realice las funciones que se le indica, su labor se está viendo afectada debido a la falta de motivación, de esta manera se está viendo afectado el clima organizacional.

El liderazgo transformacional y el clima organizacional es determinante para el desarrollo de las instituciones, por este motivo el presente trabajo se propuso establecer la relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes internacionales

Contreras y Jiménez (2016) realizaron una tesis titulada el liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca, Bogotá-Colombia, donde describen el liderazgo de los directivos y las características del clima organizacional, en la totalidad de trabajadores y estudiantes, utilizando el instrumento de liderazgo de Pitcher (1997) y la escala de clima organizacional (ECO) por Fernández (2008), utilizando un diseño no experimental transversal, cuyos resultados en la población reconocen la diversidad de liderazgo presente en las directivas, con influencia directa en el clima organizacional no sólo sobre funcionarios y profesores, sino también sobre los estudiantes, con hallazgos en la variable liderazgo en un nivel no deseable.

Cisneros y Paredes (2013) elaboraron el estudio que llevó como título: Análisis de los Estilos de Liderazgo y su impacto en el clima organizacional de la Empresa Pública de Petróleos en el Ecuador, es por ello que su objetivo fue establecer los estilos de liderazgo aplicados al clima organizacional en la empresa pública de petróleo en el Ecuador, en una muestra de 61 colaboradores, utilizando la prueba adaptada según Litwin y Stringer finalmente una entrevista personal, el tipo de estudio fue de nivel correlacional, diseño no experimental transversal, cuyos resultados evidencian que el liderazgo de la organización está orientado al personal, mientras que el clima organizacional presenta altas puntuaciones en dos niveles: compromiso y pertenencia, como conclusión final se obtuvo que el liderazgo que ejerza el líder influirá significativamente en el clima organizacional, por tanto si la empresa desea alcanzar el éxito, frente a las diferentes situaciones el líder deberá adaptar su estilo de liderazgo.

Mayor (2012), realizó un estudio del clima organizacional y el liderazgo transformacional en directores y docentes del municipio Mara de Venezuela,

con los datos se pudo demostrar que la correlación entre las variables es de $r = -0,002$ obteniendo una relación baja estadísticamente significativa entre las variables, se pudo evidenciar debilidades como el poco manejo de competencias comunicativas, las fallas se dan con mayor proporción en la comunicación no verbal por lo que se presentan confusiones al momento de transmitir el mensaje; es por ello que se quiere alcanzar la efectividad de las competencias, con el fin de garantizar un óptimo clima que dé como resultado el buen funcionamiento de la organización.

Aguilera (2011) elaboró la tesis acerca de Liderazgo y Clima Organizacional en los centros educativos de la Fundación Creando Futuro en Madrid, teniendo como objetivo general establecer relaciones entre el clima de trabajo que se percibe en las instituciones y conocer el nivel de liderazgo. Constituida por docentes de tres colegios conformada por 96 sujetos. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios diseñados bajo escala de Likert, dentro de las conclusiones se obtuvo una correlación alta entre el liderazgo transformacional del director y la satisfacción laboral, determinada por el Rho de Spearman $p = 0.796$, estableciendo que existe una relación directa entre las variables investigadas.

Segredo y Díaz (2011) realizaron un estudio sobre el clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana en la República Boliviana de Venezuela, para determinar mediante la percepción de los docentes, como es el clima organizacional en los equipos de trabajo teniendo en cuentas dimensiones como: el liderazgo, la motivación, reciprocidad, y la comunicación. Donde obtuvo que la dimensión de liderazgo, reciprocidad, participación y comunicación son satisfactorios para mantener un buen clima organizacional, a diferencia de la dimensión motivación que fue considerado como un riesgo para el clima organizacional, ya que se observaron dificultades en sus categorías de responsabilidad.

1.2.2 Antecedentes nacionales.

Oseda, Chávez, y Castro (2015) desarrollaron la investigación de título Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, de tipo correlacional, con diseño descriptivo, el estudio planteó como objetivo determinar la relación entre ambas variables cuya muestra representativa fue censal de 114 docentes por lo que su muestra fue censal y la recolección de datos se realizó con la técnica de encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario, asimismo se confiabilizó con el método de mitades partidas de Rulon y Guttman siendo este igual a 0,993 y 0,977; la validez se hizo mediante el juicio de expertos y el alfa de Cronbach obtuvo valores de 0,996 y 0,928. Aspectos a resaltar fue de un 5% de significancia, existiendo así una relación directa fuerte ($\rho=0,817$) y significativa ($t=13,14$). También pudieron identificar que las dimensiones de ambas variables tienen una correlación directa y significativa en la población evaluada.

Velarde (2014) desarrolló la tesis de maestría bajo el título de Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes en la red N° 03 de la UGEL N° 02 del Rímac, esta investigación es de enfoque cuantitativo siguiendo el método general hipotético deductivo, el tipo de investigación es básica y la naturaleza del diseño es no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal, cuya población a considerar estuvo conformada por los docentes de tres colegios conformada por 96 sujetos, donde la muestra fue un total de docentes de una muestra censal. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios diseñados bajo escala de Likert. Los resultados obtenidos, una correlación alta entre las variables de estudio en los docentes de la UGEL N° 2 de Rímac, determinada por el Rho de Spearman $p= 0.796$, lo cual reafirma que existe una relación directa entre las variables investigadas.

Barzola (2014) realizó un estudio en donde buscó identificar la relación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional de los docentes de la I. E. N° 2076 Abrahán Lincoln – Puente Piedra- Lima, 2012. Los resultados encontrados fueron satisfactorios ya que se encontró relación significativamente alta y proporcional entre las variables de estudio donde obtuvieron un índice de significancia bilateral de 0,000 menor al nivel de 0,05, el cual equivale a un 67 % de correlación, al igual que con sus dimensiones. Los resultados pudieron deberse a la gestión eficaz para mejorar la calidad educativa donde los docentes se sienten comprometidos con los objetivos sintiéndose satisfechos con el impacto del aprendizaje en sus estudiantes.

Cervera (2012) desarrolló un trabajo sobre Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en instituciones de educación básica del distrito de los Olivos. El diseño de investigación es de tipo transversal-correlacional, este estudio planteó analizar las relaciones que pudieran existir entre las variables mencionadas, cuya población representativa fue de 171 docentes de cinco instituciones educativas. Utilizó la Escala de Liderazgo Transformacional que ha sido elaborado por Antuanet Chirinos y para evaluar el clima organizacional elaborado por Halpin y Croft. Los niveles obtenidos fueron un significativo liderazgo en la organización siguiendo de la mano con un favorable clima organizacional.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Nociones generales.

Un adecuado comportamiento organizacional sirve como herramienta para los empresarios ya que les facilita la observación de su personal y así puedan lograr la comprensión de la complejidad de sus relaciones interpersonales, Robbins (2013).

Sumado a ello el ámbito organizacional debemos de tomar en cuenta que ningún factor va solo sin la interrelación del otro, por ejemplo cuando nos

referimos a un trabajador, éste viene con un nivel de motivación de acuerdo a su realidad, dependiendo de sus necesidades, aquí también podemos evidenciar la influencia de la familia y el variable número de problemas psicosociales que pudiera tener, además sus labores diarias deben de ser satisfactorias para sí mismo, evitando el estrés, la insatisfacción. Como resumen la empresa debe tomar mucho en cuenta, tanto lo que brinda y ofrece, como lo que el trabajador trae en su chip, para equilibrar el clima organizacional.

En la empresa se suele dar el primer paso, la selección del personal que es escoger a los más óptimos antes de que empiecen a laborar en las empresas; pero no solo se debe quedar ahí, ya que se ha tenido dos pilares que han ido sosteniendo el mejoramiento de las empresas, el liderazgo de aquel trabajador que desarrolle y encamine a todo el personal hacia la obtención de sus objetivos como las metas de la empresa, trabajando con las metas y normas estandarizadas, sumando la satisfacción del personal, se puede acercar a un adecuado clima organizacional. Buscando así personas líderes que generen cambios en su organización, la investigación se enfoca en aquellos líderes con un liderazgo transformacional, según Dailey (2012) detallan que es aquel que posee habilidades para transmitir sus ideas, contagiar su entusiasmo, motivar a sus seguidores, despertando así en ellos un interés y compromiso hacia su figura y generar un cambio real en la percepción de éstos.

Las instituciones privadas, dedicadas al rubro académico, tienen un plan de trabajo continuo, adecuándose a los avances educativos, tecnológicos, conductuales de constante mejoramiento, algunas entidades presentan dificultades en mantener un clima organizacional óptimo, provocando malestares internos o posibles problemas, el empleador utiliza las herramientas que sus especialistas le puedan proporcionar, en el área de la psicología organizacional, (Hellriegel y Slocum, 2009).

Por lo anteriormente mencionado se pretende realizar una investigación con dos variables que particularmente llamaron la atención, desde un punto

motivador como es el liderazgo transformacional y un punto resultante que es el clima organizacional siendo ambas variables parte del comportamiento organizacional a nivel individual y colectivo.

1.3.2 Teorías de liderazgo transformacional.

Robbins y Judge (2013) explicaron que el liderazgo es la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro en un objetivo o el conjunto de metas.

1.3.2.1 Teoría del liderazgo carismático

El primero de los teóricos que habla acerca del carisma fue Weber en 1955, explica que era un tipo de influencia en las actitudes y decisiones que los miembros de un grupo o equipo adoptaban para comprometerse en objetivos específicos. Un papel fundamental para que este líder puede ejercer autoridad es la influencia que tiene sobre sus seguidores el cual se basa en la percepción que tienen sus seguidores de este, lo perciben como una persona dotada de muchos dones y cualidades excepcionales. (Lussier y Achua, 2002).

En 1985 Bass presentó un modelo de Carisma, planteando que el líder con la personalidad e intelecto requeridos, fomenta pensamiento que mejora la claridad, foco y valor de las metas. Aumenta la atención de los seguidores quienes desarrollan un fuerte vínculo de confianza en el líder, a través de manejo de impresión, reuniones o medios masivos, lo que resulta en una exagerada energización de los seguidores. Apareciendo en este proceso seguidores y detractores con reacciones emocionales extremas (Vega y Zavala, 2004)

Posteriormente el liderazgo transformacional, así como el líder carismático, son conocidos como los líderes que por medio de conductas, ideas y palabras inspiran a sus seguidores. El sociólogo Weber definió el carisma como cualidad de la personalidad de un individuo que le hace único; es parte de la

naturaleza de la persona que se desarrolla a través de modelos de la conducta, es inherente a la persona el cual le permite diferenciarse de los demás (Rafferty & Griffin, 2004, p. 332).

1.3.2.2 Teoría de liderazgo transaccional

Según Bass (citado en Cossin y Caballero 2013) detalló que el liderazgo transaccional puede caracterizarse por motivar a sus seguidores a través de recompensas con el objetivo que se adapten a su entorno. Existen varios elementos que no necesariamente mutuamente excluyentes.

La primera dimensión es la de recompensas contingentes o reconocimiento de los logros por premiar esfuerzos y buen rendimiento. Además la segunda es la gestión activa de excepción que se dirige a la gestión del proceso. Los líderes controlan la falta de cumplimiento con lo establecido reglas y normas, y cuando sea necesario adoptar medidas correctivas. Y como tercera dimensión es la gestión pasiva por excepción, los líderes tienen el propósito de intervenir sólo en casos en los que no se logran los objetivos fijados. La última dimensión del liderazgo transaccional es dejar hacer, en la cual los líderes evitan la toma de decisiones y son los que participan en el proceso de todas las responsabilidades.

Este tipo de liderazgo busca alcanzar los objetivos mediante negociaciones con los seguidores o subordinados en cuanto a los incentivos que brinda. “Es una forma de liderazgo que busca mantener la estabilidad en lugar de promover el cambio en una organización, mediante intercambios económicos y sociales regulares con los que se consiguen objetivos específicos tanto para los líderes como para los seguidores” (Spector, 2002, p.10).

1.3.2.3 Teoría de liderazgo transformacional

Burns (1978) define como un proceso continuo mediante el cual los líderes y seguidores alcanzan sus excepcionales efectos sobre los subordinados

teniendo éxito al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso, estos líderes elevan los deseos de autodesarrollo de sus subordinados para que así promuevan el desarrollo de la organización, con ellos desarrollan la confianza de los seguidores.

Este enfoque busca cambiar los valores, creencias y actitudes de sus seguidores de manera que estén dispuestos a desempeñarse y tener mayores probabilidades de trascender en la visión que quieran transmitir. Teniendo como visión los logros de los líderes más que en sus características personales. (Lussier y Achua, 2008)

El liderazgo transformador o transformacional es un nuevo enfoque a diferencia de otras teorías del liderazgo, este modelo busca el beneficio colectivo y no solo alcanzar el objetivo sino también busca en dar un aporte a su sociedad. Es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad Según Bass (1985, citado en Vega y Zavala, 2004).

Así mismo Bass (1987) considera que hoy en día las organizaciones en donde se observan conflictos buscan a estos tipo de líderes con seguridad, visión y determinación, ya que son capaces de transformar la ideología y movilizar a los subordinados acerca de lo que están haciendo (p. 68). Tal como lo señala Bass y Avolio (1994) los líderes transformacionales logran resultados de la siguiente manera: son carismáticos y son una fuente de inspiración para sus seguidores, pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus sujetos. Estos factores representan los cuatro componentes básicos de liderazgo transformacional.

Las dimensiones de Liderazgo Transformacional según Bass y Avolio (citado en Bracho y García, 2013) detallaron que el liderazgo transformacional comprende cuatro dimensiones:

La primera dimensión es carisma o Influencia idealizada se describe como la cualidad de una persona que se hace admirable ante los demás ganando así el respeto y confianza de los subordinados. La segunda es motivación inspiracional despierta en los subordinados optimismo, espíritu de equipo logrando personas comprometidas con una visión compartida hacia la meta. La tercera dimensión se encuentra la estimulación intelectual es vista cuando los líderes estimulan a sus subordinados para ser creativos e innovadores y finalmente la consideración individualizada el líder actúa como mentor de sus subordinados haciendo que cada individuo sienta una valoración especial transformacional.

Asimismo Rafferty y Griffin (2004) basándose en la teoría Bass y Avolio elaboran cinco dimensiones de liderazgo transformacional:

La primera dimensión es visión es la proyección que se pretende alcanzar por medio del compromiso de sus colaboradores, tomando en cuenta los valores y la cultura de la organización. La segunda dimensión es comunicación inspiradora la cual se basa en utilizar a la comunicación como una herramienta para motivar a los colaboradores generando en ellos confianza y compromiso. La tercera dimensión es estimulación intelectual la cual es la habilidad creativa que tiene un líder para solucionar los problemas con los colaboradores de su equipo La cuarta dimensión es liderazgo de apoyo el líder transformador muestra la constancia de apoyo en las necesidades de cada miembro del equipo y la quinta dimensión es reconocimiento personal, esta dimensión se refiere al otorgar recompensas como elogios y dar un reconocimiento de los esfuerzos al lograr los objetivos planteados.

1.3.3 Teorías del clima organizacional

A través de los tiempos el ser humano ha sabido adaptarse con los diferentes cambios que se han dado en el mundo hasta la actualidad, de tal modo que buscan conservar el equilibrio emocional y sobre todo satisfacer sus necesidades como nos refiere Maslow; la necesidad de pertenencia,

autoestima y autorrealización. La interrelación del individuo sobre el ambiente de trabajo y la de sus miembros se conoce como clima organizacional. Cuando se percibe a través de las actitudes de ánimo, interés, y una colaboración absoluta satisfactorias en una organización se traduce que existe un alto clima organizacional. (Chiavenato, 2015, p. 260).

Según Palma (2004), en su investigación explica que el clima organizacional es la percepción establecida por parte de los trabajadores de su organización, así mismo, la relación a aspectos tales como el proceso de autorrealización, involucramiento, supervisión y contextos que proporcionan su labor. Es por ello el clima organizacional se considera la base para mejorar los resultados, como en el cumplimiento de objetivos que las instituciones trazan con la intención de prosperar como organización.

Es importante destacar la Teoría de Likert, porque nos permite percibir la desde otro contexto, la causa y efecto de los tipos de clima en cada organización.

1.3.3.1 Los sistemas de organización

Rensis Likert (1974 citado por Brunet 1987) presenta una de las teorías organizacionales más completas por su nivel de explicación y de extrapolación. Es una propuesta teórica del clima organizacional o de los sistemas de organización como prefiere llamarla el autor. Permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian y favorece el análisis del papel que juegan las variables que conforman el clima que se observa.

Likert hace hincapié en evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías del liderazgo. Considera el liderazgo como una de las variables explicativas del clima en el marco teórico de Likert y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional. Likert

(citado por Brunet, 1987) considera que existen tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, que son percibidas por el personal, e influyen en la percepción individual del clima, estas son:

Las variables causales alusivas de manera independientes, porque conducen la evolución de una organización obteniendo resultados, son parte de estas variables la estructura y su administración de la organización, reglas, decisiones, competencia y actitudes.

Las variables intermedias son comprendidas para evaluar el aspecto intrínseco de la empresa, reflejan el estado interno y la salud de la organización, tales como la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones. Las variables finales, denominadas también dependientes muestran la respuesta del proceso de las variables antes mencionadas, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas. Es así que la relación de dichas variables determina dos tipos de sistemas organizacionales los cuales parten de un sistema muy autoritario a otro muy participativo.

Tipo 1, Clima de tipo autoritario

En el Sistema I – Autoritario, en esta categoría se observa una gran distinción mostrándose un nivel alto de desconfianza e inseguridad. Las decisiones son tomadas por la gerencia, para luego ser difundidas siguiendo un régimen burocrático de conducta regular.

En este sistema los subordinados dependen de las órdenes de los gerentes, por lo que se crea entre subordinado y supervisor es un clima de desconfianza. Además con el Sistema II – Autoritarismo paternalista, es de tipo de sistema II, se acentúa las decisiones ya que son tomadas en la cima de la organización y en pocas ocasiones se decide en los niveles medios o

menores. La dirección juega con las necesidades sociales con premios o castigos para los subordinados dando la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado.

Tipo 2, Participativo

Para el Sistema III – Participativo Consultivo, en este sistema se presencia la confianza en sus empleados por parte de la dirección, trabaja junto a un modelo subordinado donde las decisiones se toman en la cima, se usan las recompensas y los castigos ocasionales, se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima. El clima es dinámico con buena relación entre la dirección y los trabajadores, la administración se basa en recompensas para motivar. Y en el Sistema IV – Participación en grupo, en este sistema se acentúa la participación de los todos los colaboradores, existe plena confianza por parte de la dirección, los objetivos son alcanzables, la comunicación entre jefe y colaboradores es efectiva y siempre buscan mejorar los métodos de trabajo, su forma de motivar es la participación individual o colectiva.

1.3.3.2 Teoría del clima organizacional de Litwin & Stringer (1968)

Litwin & Stringer (1968) citado por Bravo y Cárdenas (2005) realizaron un estudio llamado los elementos influyentes en la motivación, a través de rasgos que en conjunto encierran al clima como un todo, plasmados en su investigación "*Motivation and Climate Organitacional*", donde plasmaban la influencia del estilo del liderazgo del constructo clima organizacional, como influencia en la motivación, y cómo ésta se ve reflejada en las conductas de los trabajadores en la empresa.

Litwin & Stringer (1968 citado por Palma 2004) definieron nueve dimensiones, intentando explicar el clima organizacional dentro de una empresa, las dimensiones son: Estructura, es como el individuo percibe la organización, sus normas, los procedimientos rutinarios, y todo el desarrollo de sus actividades entorno al lugar. Responsabilidad, la acción autónoma del trabajador en la

toma de decisiones con respecto a sus funciones dentro de la empresa. Recompensa, son los beneficios y las remuneraciones adecuadas por los trabajos que los individuos realizan. Reto son propuestas por parte de la empresa, en la cual el trabajador acepta el reto, utilizando sus habilidades para conseguir el objetivo planteado. Relaciones, interacciones sociales entre compañeros de mismo nivel, y también entre jefes y personal de niveles inferiores.

Cooperación, trabajo en equipo, con motivación y solidaridad entre el personal y grupos de la empresa, un trabajo en equipo, de colaboración mutua de interacción de distintos niveles jerárquicos. Estándares, como las normas que rigen la organización influyen adecuadamente en la estabilidad del personal. Conflictos, son interacciones discrepantes entre los trabajadores y sus compañeros, que de un modo quieren solucionar los problemas a su modo. Identidad, es la pertenencia e identificación hacia la organización.

1.3.3.3 La jerarquía de las necesidades básicas de Maslow.

Las necesidades fisiológicas

Se coincide con Maslow (1943) como teoría de motivación se inicia con las necesidades fisiológicas. La necesidad fundamental de todo ser humano que requiere cubrir para poder sobrevivir es el aire, agua, alimentos reposo y abrigo, existe mucha probabilidad que sentirá con mucha más fuerza la necesidad de hambre mucho antes que cualquier otra necesidad, porque el cuerpo va a requerir de lo básico y esencial para poder sobrevivir.

Las necesidades de seguridad

Así mismo Maslow (1943) destaca aquellas necesidades en las que se busca su propia estabilidad, protección, así como la dependencia satisfactoria, la necesidad de un orden y una jerarquía de ley y límites.

El sentido de pertinencia y las necesidades de amor

Del mismo modo Maslow (1943) destaca este nivel de necesidades que guardan relación con la necesidad de compañía de todo ser humano que supone un dar y recibir. La persona hará sus mejores intentos por ser aceptado e incluido en un grupo o tener una pareja, antes solo importaba su persona, ahora es de suma importancia relacionarse con los demás, compartir momentos y ser aceptado por su entorno.

Las necesidades de estima

Se coincide con Maslow (1943) gran parte de la población mundial, necesita una estabilidad firme y consistente de sentirse apreciado destacar en su grupo, de la misma forma como se incluye el respeto y el estimar a otro. Así las clasifica primero en obtener logros y la segunda independencia y libertad personal.

La necesidad de autorrealización

Acorde a Maslow (1943) ha indicado que todo hombre tiende a aspirar más de lo que tiene por eso siempre va a sentirse insatisfecho sea cualquier condición. El hombre como ser racional dentro de sus expectativas va a destacar dentro del rol asignado, desde ser un padre ideal hacer el mejor en sus labores, un estudiante cabal, un hijo memorable, de una u otra manera el ser humano tiene el afán de destacar.

1.3.3.4 Teoría Las Necesidades Adquiridas De McClelland (1961)

McClelland (1961) citado por Chiavenato (2009, p.246) indica que la propuesta teórica está basada en tres tipos de necesidades:

La necesidad de autorrealización, parte de la búsqueda del éxito, la realización personal bajo el rigor de las normas existentes. Cabe resaltar que

hay personas que se esfuerzan siempre por conseguir el éxito, disfrutan luchar e ir por el objetivo, más que la meta misma. Resaltando ahí, que las personas exitosas, no fueron aquellas que se quedaron con lo que obtuvieron, sino que fueron buscando aún más. Ponen a pruebas sus capacidades, con problemas o circunstancias donde ellas son las personas que puedan encontrar la solución. Suelen encontrarse en un punto medio en la realización de las tareas, sin irse a los extremos.

La necesidad de poder, meramente relacionado con el control de una persona sobre otra, dentro de la manipulación, la influencia es la imposición de órdenes o mandatos hacia los demás, aun estando en contra de éstos. Se enfoca con las personas que prefieren tener el mando, a personas bajo su cargo, de ser los jefes con las órdenes a ser quienes realicen los trabajos. Son los individuos que prefieren los resultados, la mayor producción, para su reconocimiento, que la calidad del producto.

La necesidad de afiliación, se da en las relaciones entre compañeros, del mismo nivel o distintas áreas de trabajo, durante las interacciones personales en todo el tiempo que labora en la empresa. Son las personas que entablan una amistad para el buen desarrollo de los trabajos, trabajar en equipo, en cooperación, en lugar del individualismo, en vez de estar compitiendo, prefieren el logro en conjunto.

Estas tres necesidades se aprenden a ser satisfechas a lo largo de la vida, así como durante el tiempo de vida de cada labor nueva que desempeñe en la empresa de turno.

Si el comportamiento se repite, tiene a ser reforzado, como proceso de aprendizaje, así mismo los individuos adquieren habilidades que cambian no solo el comportamiento en horas de trabajo, también en lo personal.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general.

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel 2017?

1.5 Justificación

El estudio se justifica debido a que el liderazgo transformacional es una filosofía de cambio en las empresas, líderes que tienen la visión de cambiar patrones para mejorar logros en las instituciones de formación educacional.

A nivel teórico la investigación se justifica porque permitirá establecer si existe relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional, actualmente existen investigaciones realizadas en diferentes contextos tanto nacionales como internacionales de manera individual, sería de gran importancia el aportar una investigación que las relacione, no habiéndose realizado estudios referente a este tema en el consorcio educativo del distrito de San Miguel.

Los estudios indican que el liderazgo transformacional es el más adecuado dentro de los colegios, tal y como lo afirmó Leithwood (1994) estimó que ante los desafíos en que se encuentran las instituciones educativas y a los que deberán enfrentarse en el futuro.

El liderazgo de tipo instructivo no es suficiente para el sistema educativo actual y para obtener una mejora en la calidad educativa, siendo más adecuado el liderazgo transformacional, esta teoría es potencialmente poderosa para alcanzar una reestructuración educativa y un liderazgo que obtenga mejores resultados.

A nivel práctico la investigación será de gran aporte porque propicia a la reflexión acerca del tipo del liderazgo que están ejerciendo las autoridades o directivas, así como también beneficiara al conocer el nivel de Clima que existe en los trabajadores de la institución educativa de nivel básico. En tal sentido, se busca indagación de las condiciones laborales de la empresa según al nivel interno de la organización, así como determinar la relación con la autoridad y la actitud de los trabajadores para con la empresa, así mismo discriminar el ambiente de trabajo en la cual laboran, para poder evaluar la influencia que genera en la actitud de los trabajadores.

Al obtener los resultados de la investigación, la empresa podrá evaluar estrategias de intervención que permitirá mantener o mejorar el liderazgo transformacional y el Clima Organizacional de sus trabajadores. Además, la importancia que se genera gracias al estudio, es evaluar las estrategias de la organización y también mejorar la perspectiva de todo trabajador que tenga para con el ambiente laboral en el que trabaja y fomentar así una satisfacción laboral.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

HA Existe correlación directa y significativa entre liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de san Miguel, 2017.

1.6.2 Hipótesis específica

Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones de liderazgo transformacional y las dimensiones de clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de san miguel, 2017.

Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de san miguel, 2017.

Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones de liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un Consorcio Educativo del distrito de san miguel, 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general.

Determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un Consorcio Educativo del distrito de San Miguel 2017.

1.7.2 Objetivos específicos.

Identificar los niveles de las dimensiones de Liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un Consorcio Educativo del distrito de San Miguel 2017.

Identificar la correlación entre las dimensiones liderazgo transformacional y las dimensiones de clima organizacional en los docentes de un Consorcio Educativo del distrito de San Miguel 2017.

Identificar correlación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de clima organizacional en los docentes de un Consorcio Educativo del distrito de san miguel, 2017.

Identificar correlación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un Consorcio Educativo del distrito de San Miguel 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El presente estudio corresponde a un diseño no experimental, implica una investigación que se efectúa sin manipular deliberadamente variables. Lo que se hace es observar y medir fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos siguiendo siempre el planteamiento del problema. (Hernández, Méndez, Mendoza y Cueva 2017). Además, el estudio es transaccional o transversal, recoge datos en un solo momento, en un momento único. Su intención es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, et al. 2017, p. 107 y 109). “El nivel tipo de investigación es descriptivo correlacional, ya que tiene como propósito verificar la relación que existe entre las dos variables analizadas, asociando los valores obtenidos por cada una de las variables” (Hernández et al. 2010, p.81 y 149)

2.2 Operacionalización de las variables

Definición conceptual: El Liderazgo transformacional, es definido por Burns (1978) como un proceso continuo mediante el cual los líderes y seguidores alcanzan sus excepcionales efectos sobre los subordinados teniendo éxito al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso.

Definición operacional: Definido por los puntajes conseguidos en la escala de liderazgo transformacional de Luis Dávila (2014), siendo los niveles de calificación desde rara vez o nunca, pocas veces, a veces, muchas veces y con mucha frecuencia. Además la prueba presenta cinco dimensiones: dimensión 1: visión con los ítems 1, 2, 3, dimensión 2: comunicación inspiradora con los ítems 4, 5, 6, dimensión 3: Estimulación intelectual con los

ítem 7, 8, 9, dimensión 4: liderazgo de apoyo con los ítems 10, 11, 12 y dimensión 5: reconocimiento personal con los ítems 13, 14, 15. El clima organizacional definido por Palma (2004) se define como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta a las acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

Además tiene una definición operacional con niveles de calificación desde Muy desfavorable; Media; Favorable y Muy favorable, también presenta 5 dimensiones: Dimensión I: Realización Personal con los ítems 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46, Dimensión II: Involucramiento Laboral, con los ítems 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47, Dimensión III: Supervisión con los ítems 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48, Dimensión IV: Comunicación, con los ítems 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49, Dimensión V: Condiciones laborales con los ítems 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.

2.3 Población y muestra

2.2.1 Población

La población estuvo conformada por la totalidad de los docentes de educación básica regular de un consorcio educativo del distrito de San Miguel.

2.2.2 Muestra

Tal como lo señala Caballero (2014, p.232) cuando se incluye a toda la población, se denomina censo. En tal sentido en la investigación se tomó en cuenta a los 233 docentes de cuatro colegios del consorcio educativo del distrito de San Miguel.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica.

Para el recojo de la información se utilizó la técnica de encuesta, a través de los instrumentos psicométricos estandarizados: Escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin y la escala de clima organizacional de Sonia Palma CL-SPC. La aplicación de la encuesta fue realizada a toda la población en un determinado momento y tiempo, se solicitó la autorización de cada uno de los participantes en la investigación, el objetivo de la encuesta, de la forma de cómo se debió marcar las alternativas, el tiempo empleado para el proceso fue de aproximadamente 10 min a 15 min. Para la escala liderazgo transformacional contó con 15 ítems y para la escala de clima organizacional contó con 50 ítems. Al final del proceso se agradeció a todos los colaboradores.

Instrumentos

Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin

El instrumento que se utilizó en la recolección de información para liderazgo transformacional, fue adaptado por Luis Dávalos (2014), titulada escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin, dicha escala se evaluó en docentes de educación básica regular de colegios nacionales de Villa El Salvador, Perú 2014.

El instrumento es de tipo Likert, puede ser administrada de forma individual y colectiva, no tiene límite de tiempo pero se espera que sea entre 10 a 15 minutos, el grado de aplicación es en adultos. Además consta de 15 ítems, siendo así como la prueba se encuentra dividida en 5 dimensiones; dimensión 1 Visión, dimensión 2 Comunicación inspirada, dimensión 3 estimulación

intelectual, dimensión 4 liderazgo de apoyo, dimensión 5 Reconocimiento personal.

La primera dimensión llamada visión es la proyección que se pretende alcanzar por medio del compromiso de sus colaboradores, tomando en cuenta los valores y la cultura de la organización, la segunda dimensión es comunicación inspiradora la cual se basa en utilizar a la comunicación como una herramienta para motivar a los colaboradores generando en ellos confianza y compromiso, la tercera dimensión es estimulación intelectual la cual es la habilidad creativa que tiene un líder para solucionar los problemas con los colaboradores de su equipo, en cuarta dimensión tenemos liderazgo de apoyo el líder transformador muestra la constancia de apoyo en las necesidades de cada miembro del equipo y en quinta y última dimensión se encuentra reconocimiento personal, esta dimensión se refiere al otorgar recompensas como elogios y dar un reconocimiento de los esfuerzos.

Validez y confiabilidad.

En la validez de contenido del instrumento de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin (2004) se tomó el criterio de 10 jueces especialistas, se realizó un análisis según la prueba binomial donde los resultados arrojados fueron menores a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y afirmando la concordancia entre los jueces de los cuales se cumplió las expectativas, por lo tanto, la prueba conformada por 15 ítems, tiene validez de contenido (Dávalos, 2014)

Prueba Piloto

Para la presente investigación se realizó una prueba piloto, en primer lugar se realizó la validez de contenido por criterio de cinco jueces, por lo que se utilizó la técnica de ($v - Aiken$), con una muestra de 50 docentes, los resultados fueron satisfactorios no se eliminaron ningún ítem, ya que el coeficiente de

validez fue mayor a 0.93 encontrándose dentro de lo indicado para aprobar la validez. El instrumento fue aplicado en docentes de educación básica regular del distrito de San Miguel, por lo que se desarrolló un baremo específicamente para tal población.

Tabla 1

V - Aiken De Liderazgo Transformacional

Ítems	Pertinencia					Relevancia					Claridad					V - Aiken
	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.93
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0.93
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0.93
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0.93
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00

Elaboración: propia

En la Confiabilidad Rafferty y Griffin (2004) hallaron el Alfa de Cronbach de cada dimensión: primero en la subescala visión tiene un alfa de Cronbach de 0,820, además la subescala estimulación Intelectual posee un alfa de Cronbach de 0,840, asimismo la subescala de comunicación inspiradora adquiere un alfa de Cronbach de 0,880, también la subescala liderazgo de apoyo resulta con un Alfa de Cronbach de 0,950, y finalmente la subescala de reconocimiento personal obtiene un alfa de Cronbach de 0,960 (Dávalos , 2014).

Además se realizó una prueba piloto con un tamaño de muestra = 50, en el cual se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach consiguiendo una confiabilidad del 89 % para la escala de 15 ítems de liderazgo transformacional de Jesús Dávalos.

Tabla 2*Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	15

Finalmente el instrumento fue aplicado en docentes de educación básica regular del distrito de San Miguel, por lo que se desarrollaron los baremos específicamente para tal población. En la tabla 3 y 4 se presentan los baremos de Liderazgo transformacional.

Tabla 3

Baremos para el liderazgo transformacional en docentes de un consorcio educativo del distrito de San miguel

Pc	Visión	Comunicación inspiradora	Estimulación intelectual	Liderazgo de apoyo	Reconocimiento personal	Total
1	7	8	7	6	6	35
5	8	8	8	7	8	42
10	9	9	9	9	9	47
15	9	10	9	9	10	50
20	9	10	9	9	10	50
25	9	10	9	10	10	53
30	10	11	10	10	10	53
35	10	11	10	10	11	54
40	11	11	10	11	11	54
45	11	11	11	11	11	54
50	12	11	11	11	11	56
55	12	12	11	11	12	56
60	12	12	12	12	12	58
65	12	12	12	12	12	60
70	12	12	12	12	12	60
75	12	13	12	13	13	62
80	12	13	12	13	13	62
85	13	13	13	13	14	65
90	13	14	13	15	14	66
95	15	14	14	15	14	68
99	16	14	14	15	14	69

Tabla 4*Baremos de las categorías de Liderazgo transformacional*

Categorías	Puntajes directos						Puntaje estándar
	Visión	Comunicación Inspirada	Estimulación Intelectual	Liderazgo de Apoyo	Reconocimiento personal	Total	Percentiles
BAJO	9 al 11	7 a 10	7 a 10	7 a 10	6 a 10	43 a 52	1 AL 9
MEDIO	12	11	11 a 12	11 a 12	11 a 12	53 a 57	10 AL 24
ALTO	13 a +	12 a +	13 a +	13 a +	13 a +	58 a +	70 AL 99

*Elaboración: propia***Escala de Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo**

El instrumento que se utilizó para la recolección de información fue elaborado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo, aquel nos sirve para la exploración psicológica que evaluó el nivel de clima organizacional en los trabajadores de las distintas entidades empresariales y laborales. El instrumento es de tipo Likert, que puede ser administrada de forma individual y colectiva, en un tiempo aproximado de 30 minutos. Ésta puede ser aplicada desde los 17 años en adelante. Además consta de 50 ítems, siendo así como la prueba se encuentra dividida 5 factores, en los cuales se describirán a continuación:

En la dimensión autorrealización la autora sostiene como el trabajador y aprecia con respeto los mejoramientos de la organización obteniendo un desarrollo personal y profesional. En segunda dimensión tiene al Involucramiento siendo descrito con las normas y planteamientos que muestra la organización, por el trabajador en la empresa con una visión de desarrollo, y expresado en el compromiso del trabajador en sus funciones. La tercera dimensión es Supervisión, se presenta en la valoración de las funciones que el supervisor influye en el trabajador diariamente. La cuarta dimensión es la Comunicación es la forma de transmitir el mensaje teniendo claridad y coherencia entre los empleados, asimismo con el público consumidor, teniendo capacitaciones sobre cómo obtener y saber manejar una adecuada comunicación entre compañeros de trabajo.

La quinta y última dimensión son las condiciones laborales son las pautas y reglas, así como los insumos, materiales y todo aquello que la empresa le brinde al empleado para que pueda desempeñar correctamente sus funciones, también si la remuneración es adecuada como motivador para cualquier empleado (Palma, 2004). El instrumento fue aplicado en docentes de educación básica regular del distrito de San Miguel, por lo que se desarrolló un baremo específicamente para tal población.

Validación y confiabilidad.

Al establecer la validez de constructo de la escala de clima laboral CL-SPC, se obtuvieron resultados de su investigación, fueron analizados en el programa SPSS, con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Gutman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de .97 y .90 respectivamente; lo que permite referir una alta consistencia interna de los datos, para así afirmar que el instrumento es confiable. Los datos de la versión de 66 ítems se sometieron al test de Kaiser-Meyer Olkin obteniendo un nivel de .980 lo que evidencia la adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial. Luego de corroborada dicha adecuación, se efectuó el análisis del factor de extracción y las comunidades pertinentes, luego del análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, determinando 50 ítems para la versión final del instrumento, en él se determinan correlaciones positivas y significativas ($\alpha=.05$) entre los cinco factores de clima laboral, confirmando la validez del instrumento (Palma, 2004).

Para la presente investigación el instrumento fue sometido a la validez de contenido por criterio de cinco jueces utilizando la técnica (v- Aiken) en 50 ítems, los resultados fueron satisfactorios ya que no se cambió ni elimino ningún ítems, ya que el coeficiente de validez por ítems fue mayor a 0.93 los cuales se encuentra dentro de lo establecido para aprobar validez.

Tabla 5*V - Aiken De Clima Organizacional de la Escala Clima organizacional de Sonia Palma*

Ítems	Pertinencia					Relevancia					Claridad					V - Aiken
	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
5	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0.93
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0.93
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.93
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0.93
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
27	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.93
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
31	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0.93
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00

39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00

Elaboración: propia

Así mismo, se realizó una prueba piloto con un tamaño de muestra = 50, en el cual también se usó el coeficiente de Alfa Cronbach, para establecer la relación entre los ítems con el resultado total de la escala para los docentes, logrando encontrar una confiabilidad del 95% para la escala de 50 ítems de Clima Organizacional de Sonia Palma.

Tabla 6

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	50

El instrumento de estudio fue aplicado en docentes de educación básica regular del distrito de San Miguel, por lo que se desarrollaron los baremos específicamente para tal población.

Tabla 7

Baremos para El Clima Organizacional en docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel

	Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales	Baremo total
PC						
Percentiles	1	24	26	25	23	35
	5	26	30	30	24	42
	10	29	31	32	32	47
	15	32	34	33	33	50

20	33	34	33	33	33	50
25	34	35	34	34	34	53
30	34	35	35	34	35	53
35	34	36	35	35	36	54
40	35	36	36	35	36	54
45	37	37	36	36	37	55
50	38	38	37	37	38	56
55	39	38	38	37	38	56
60	39	40	39	39	40	58
65	40	40	39	40	40	60
70	40	40	40	41	42	60
75	40	40	41	42	42	62
80	41	41	42	42	42	62
85	42	41	42	43	43	65
90	43	43	43	44	44	66
95	43	44	43	46	44	68
99	44	45	44	47	45	70

Tabla 8

Categorías de los baremos de Clima Organizacional

Baremos para el clima organizacional en docentes de un consorcio educativo del distrito de san miguel							Puntaje estándar
Categorías	Puntajes directos					Total	Percentiles
	Autorrealización	Involucramiento	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales		
Favorable	38 a +	37 a +	36 a +	35 a +	36 a +	178 a +	70 AL 99
Medio	35 a 37	33 a 36	34 a 35	32 a 34	33 a 35	162 a 177	35 AL 69
Desfavorable	29 a 34	26 a 32	28 a 33	26 a 31	27 a 32	147 a 161	1 AL 34

Elaboración: propia

2.5 Métodos de análisis de datos

La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, es por eso que para el análisis de datos se tomó en cuenta la estadística inferencial.

Para la realización de la base de datos y analizar cada una de las variables de estudio se utilizó el programa SPSS versión 23 (Statistica Package for Social Sciences) para obtener los porcentajes.

Para el análisis descriptivo se creó nuevos baremos para las dos variables Liderazgo Transformacional y Clima organizacional correspondientes a la población donde se realizó la investigación. Los estadísticos se emplearon tomando en cuenta las características de la muestra y el nivel de las variables, liderazgo transformacional y clima organizacional y sus respectivas dimensiones; por lo que al analizar la normalidad teniendo como referencia el valor de “p” de cada variable se obtuvo un nivel de significancia menor a 0.05 el cual corresponde al estadístico no paramétrico y por lo tanto se utilizó la prueba estadística de Spearman.

2.6 Aspectos éticos

Dentro del aspecto ético del presente estudio, se consideró las normas y criterios, por lo que se procuró resguardar el bienestar y los derechos de las personas participantes, cuando se desarrolló la investigación; cada docente tuvo conocimiento sobre la reserva de datos y la confidencialidad.

Respecto a la recolección de los datos, se procedió con el consentimiento de las instituciones educativas para realizar la investigación y la aplicación de pruebas, también se contó con el consentimiento de los docentes, a quienes se les comunicó los objetivos, sentido y alcances de las mismas.

III. RESULTADOS

Tabla 9

Prueba de normalidad de Liderazgo Transformacional y Clima organizacional

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
	Z de Kolmogorov-Smirnov	Sig. asintót. (bilateral)
Visión	2.651	.000
Comunicación Inspirada	2.249	.000
Estimulación Intelectual	2.651	.000
Liderazgo de Apoyo	1.861	.002
Reconocimiento Personal	2.307	.000
Total Liderazgo	1.666	.008
Autorrealización	3.292	0.00
Involucramiento	2.714	.000
Supervisión	1.590	.013
Comunicación	1.657	.008
Condiciones Laborales	1.696	.006
Total Clima Laboral	2.039	.000

a. La distribución de contraste es la Normal.

En la tabla 9 se presentan los valores de Kolmogorov-Smirnov de las variables de Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional con sus respectivas dimensiones para todos los casos el nivel de significancia es menor a 0.05 por lo tanto no se ajusta a una distribución normal, utilizándose para este estudio estadísticos no paramétricos.

Tabla 10

Correlación entre las variables liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel, 2017

			Clima Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,164* .012

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 10 se observa el resultado de coeficiente de correlación rho Spearman = 0,164 ($p < 0.05$), entre las variables liderazgo transformacional y clima organizacional por lo que se define que existe una correlación positiva muy débil donde ($p < 0.05$). Por lo tanto se indica que a mayor liderazgo transformacional, mayor clima organizacional.

Tabla 11

Niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel, 2017

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje
Visión	131	56.2%	131	56.2%	33	14.2%
Comunicación inspiradora	68	29.2%	55	23.6%	110	47.2%
Estimulación intelectual	101	43.3%	99	42.5%	33	14.2%
Liderazgo de apoyo	94	40.3%	68	29.2%	71	30.5%
Reconocimiento personal	82	35.2%	78	33.5%	73	31.3%

Como se observa en la tabla 11 se advierten los niveles de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional en porcentajes, donde la dimensión visión cuenta con un 56% en la categoría Bajo y Medio, y la dimensión Comunicación inspiradora cuenta con un 47% en la categoría Alto. Por el contrario las dimensiones Estimulación Intelectual y Visión presentan 14% en la categoría alto.

Tabla 12

Niveles de las dimensiones de clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel, 2017

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje
Realización personal	104	44.6%	96	41.2%	33	14.2%
Involucramiento laboral	171	73.4%	55	23.6%	7	3.0%
Comunicación	21	9.0%	64	27.5%	148	63.5%
Supervisión	53	22.7%	34	14.6%	146	62.7%
Condiciones laborales	36	15.5%	45	19.3%	152	65.2%

Así mismo en la tabla 12 se observan los niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional en porcentajes, donde la dimensión involucramiento laboral cuenta con un 73% en la categoría bajo, la dimensión realización personal cuenta con un 41% en la categoría medio y la dimensión condiciones laborales presentan un 65% en la categoría alto. Por el contrario la dimensión involucramiento laboral cuenta con un 3% en la categoría alto.

Tabla 13

Coeficiente de correlación entre las dimensiones de Liderazgo Transformacional y las dimensiones de clima organizacional

			Autorrealizaci ón	Involucramie nto laboral	Supervisi ón	Comunicaci ón	Condicion es Laborales
Rho de Spearm an	Visión	Coeficien te de correlaci ón	,135*	.101	.115	.080	.064
		Sig. (bilateral)	.040	.126	.079	.222	.328
	Comunicació n Inspirada	Coeficien te de correlaci ón	.106	.089	.098	.115	.100
		Sig. (bilateral)	.105	.177	.136	.081	.127
	Estimulación Intelectual	Coeficien te de correlaci ón	,135*	.101	.115	.080	.064
		Sig. (bilateral)	.040	.126	.079	.222	.328
	Liderazgo de Apoyo	Coeficien te de correlaci ón	,132*	,141*	.106	,132*	,139*
		Sig. (bilateral)	.045	.032	.108	.044	.034
	Reconocimie nto Personal	Coeficien te de correlaci ón	,130*	,145*	.110	,131*	,159*
		Sig. (bilateral)	.048	.027	.095	.045	.015

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 13 se advierte que existe una correlación significativa de intensidad posita muy débil entre las dimensiones visión y la autorrealización eso quiere decir que a mayor visión una mejor autorrealización. De igual manera con las dimensiones estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal. En el caso de la dimensión involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales solo se correlaciona con el liderazgo de apoyo y el reconocimiento personal.

Tabla 14

Correlación de liderazgo transformacional y las dimensiones de la variable Clima Organizacional, en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel, 2017

		Autorrealización	Involucramiento	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales
Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,157*	,148*	,141*	,141*	,142*
	Sig. (bilateral)	.016	.024	.032	.032	.030

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14 se observa que existe una correlación de intensidad positiva muy débil entre la dimensión autorrealización con la variable Liderazgo Transformacional donde la ($p < 0.05$). Por lo tanto se indica que a mayor Liderazgo Transformacional, mayor serán los niveles de la dimensión autorrealización.

Tabla 15

Correlación de la variable clima organizacional y las dimensiones de la variable liderazgo transformacional, en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel, 2017

		Visión	Comunicación Inspirada	Estimulación Intelectual	Liderazgo de Apoyo	Reconocimiento Personal
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	.108	.121	.108	,145*	,150*
	Sig. (bilateral)	.099	.065	.099	.027	.022

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15 se observa que existe una correlación de intensidad débil positiva entre la dimensión liderazgo de apoyo y reconocimiento personal con la variable Clima Organizacional donde la ($p < 0.05$). Por lo tanto se indica que a mayor clima organizacional, mayor serán los niveles de la dimensión liderazgo de apoyo y reconocimiento personal.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se planteó como objetivo general determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel 2017, se obtuvo una correlación positiva muy débil entre las variables de estudio siendo los valores estadísticos de correlación rho Spearman = 0,164 también se obtuvo el valor de $p = 0,012$, menor a 0.05.

Asimismo se coincide con la investigación realizada por Oseda, Chávez y Castro (2015) donde obtuvieron una correlación directa significativa alta entre ambas variables, con población similar, se expresa mayor compromiso de los profesores, con las metas establecidas por la institución. Contrastando con la investigación de Mayor (2012) quien obtuvo en su investigación resultados de correlación negativa significativa, presentando debilidades en el manejo de la comunicación. Adicionalmente presenta coincidencia con la referencia teórica de Weber (1955) quien es uno de los primeros en hablar sobre el liderazgo, donde resalta las actitudes de los trabajadores en post de la obtención de los objetivos. Todo ello lo vemos evidenciado con actitudes irregulares de algunos docentes con pocas muestras de compromiso del empleado hacia el cumplimiento de las metas trazadas, asimismo hacia el trato a sus allegados, y con la institución.

En los resultados del primer objetivo específico se obtuvieron los niveles porcentuales de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional, donde la dimensión visión cuenta con un 56% en la categoría Bajo y Medio, la dimensión Comunicación inspiradora cuenta con un 47% en la categoría Alto, en el otro extremo encontramos un 14% en las dimensiones Estimulación Intelectual y Visión de categoría alto. Se relaciona con los resultados en algunos puntos de la investigación de Contreras y Jiménez (2016), donde trabajaron con una población similar, obteniendo como resultados niveles

inferiores, similares en la dimensión visión de la variable liderazgo, donde lo resaltante fueron las malas prácticas de dirección y la inadecuada coordinación de actividades dentro de su institución. No de la misma forma con Cisneros y Paredes (2013) en su investigación realizada obtuvieron resultados óptimos, resultando ser muy influyentes en el manejo y desarrollo de su entorno, siendo éstos contraste con los resultados obtenidos en la dimensión estimulación intelectual, donde sus niveles encontrados con respecto a la categoría alto fueron menores. Se toma en cuenta la teoría de liderazgo transaccional de Bass (citado por Cossin y Caballero, 2013) menciona que el líder cumple funciones de enlaces en el proceso de responsabilidad, mas no son quienes toman la decisión.

Con este marco los resultados coinciden en cierta medida al entorno laboral, donde los trabajadores son guiados hacia el cumplimiento de las metas, e incluso a veces obligados sin encontrar un motivador o motivación referencial para el desempeño óptimo.

Dentro de los resultados de las dimensiones, en la variable clima organizacional, se obtuvieron resultados porcentuales tales como: la dimensión involucramiento laboral con un 73% en la categoría bajo, la dimensión realización personal cuenta con un 41% en la categoría medio y la dimensión condiciones laborales presentan un 65% en la categoría alto. Por el contrario la dimensión involucramiento laboral cuenta con un 3% en la categoría alto. Tomando en cuenta la investigación realizada por Segredo (2011), donde los trabajadores laboran con niveles irregulares de responsabilidad, de la misma manera se reconoce que se sienten a gusto en las condiciones laborales donde laboran. Por el contrario en la investigación de Cisneros y Paredes (2013) no se llega a coincidir, ya que ellos obtuvieron resultados donde evidenciaron un alto nivel de compromiso en las distintas funciones de los docentes dentro de la institución educativa. Para ello citamos a Palma (2004) donde sus resultados son contrastables con los de la investigación, donde toma al involucramiento laboral como una de sus cinco dimensiones fundamentales de su prueba, sin embargo los de la presente investigación muestran un gran desinterés hacia las actividades e

identificación del personal con su centro de laboral. Dentro de la institución se puede evidenciar el cumplimiento de objetivos, limitándose a su función, poco colaborativos, a niveles muy bajos de compromiso institucional.

Dentro del objetivo correlación entre las dimensiones de ambas variables, se ha obtenido que la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional es la que mejor se correlaciona de forma positiva pero forma débil, con las demás dimensiones de la variable liderazgo transformacional. Resultados similares a los de la investigación de Barzola (2012) donde trabaja con una población similar, además obtiene un coeficiente de correlación significativa, asimismo sus resultados mencionan la importancia de la calidad educativa y cómo los profesionales se van a sentir identificados y comprometidos, de esta manera desarrollándose satisfactoriamente dentro de la organización. No siendo de similar resultado los de Segredo (2011) donde en su investigación menciona altos niveles en la comunicación y obtención de objetivos, más falencias en las denominadas dimensiones personales y satisfactorias. Citamos a Burns (1978) coincidiendo de esta manera que las dimensiones entre sí deben de estar relacionadas de forma adecuada, con el fin de la satisfacción en sus actividades y del desarrollo personal, donde nos indica que el liderazgo transformacional como proceso constante incita a cambiar la motivación inicial del trabajador, donde gradualmente éstos van a ir desarrollándose. Asimismo se ha podido percibir dentro de la institución que el personal de una u otra manera busca el desarrollo personal, sentirse bien dentro de su ambiente de trabajo, para equilibrar un nivel de satisfacción personal óptima.

En el objetivo específico entre la variable liderazgo transformacional y las dimensiones del clima organizacional, se obtuvieron resultados; donde existe una correlación de intensidad positiva muy débil entre la dimensión autorrealización y la variable ($p < 0.05$). Indicando que a mayor Liderazgo Transformacional, mayor serán los niveles de la dimensión autorrealización. Los resultados de Cervera (2012) coinciden tanto en sus dimensiones como en la importancia que le asigna al desarrollo personal como factor importante

para la mantención de un adecuado clima organizacional. Sin embargo, los resultados obtenidos por Segredo (2011) no van en la misma dirección. En su investigación no tomó en cuenta el factor motivación personal como un punto clave dentro de la motivación laboral en beneficio del clima organizacional, muy por el contrario lo veía como un disonante, ya que la responsabilidad personal en las distintas funciones suelen tener distintos alcances, y eran vistas como de poco interés para un trabajo adecuado.

Hacemos hincapié de similar mención en el modelo teórico de Chiavenato (2001) donde menciona que los factores internos del trabajador son muy importantes, ya que si se encuentra desmotivado, daría como resultado producciones en bajo nivel. Es por ello que la dimensión de autorrealización es muy importante en la formación del líder transformador, así como la de un líder motivador que encamine a sus trabajadores hacia la meta y el objetivo. La importancia de la motivación por un líder influencia tanto en el trabajador, en su núcleo, asimismo en que compañero se sienta autónomo en encontrar soluciones a sus distintos problemas que pueda presentar en el día a día, punto evidenciado en el empoderamiento de muchas de docentes relativamente nuevas.

Y como último objetivo específico, de correlación entre la variable clima organizacional y las dimensiones de la variable liderazgo transformacional, se obtuvieron resultados; donde existe una correlación de intensidad positiva débil entre la dimensión liderazgo de apoyo y la variable ($p < 0.05$). Indicando que a mayor clima organizacional, mayor serán los niveles de la dimensión liderazgo de apoyo y reconocimiento personal. Se coincide con la investigación realizada por Velarde (2014), donde obtiene como resultados que el director es un ente transformador y líder, asimismo se muestra como un apoyo. Punto donde los profesionales toman como motivador para realizar sus funciones y sentirse satisfechos en sus actividades. Como investigación de contraste podemos mencionar la realizada por Oseda, Chávez, y Castro (2015), donde su población fueron docentes universitarios, se obtuvieron también resultados positivos, pero en esta ocasión fueron de niveles muy altos y significativos. Con altos coeficientes de correlación entre las dimensiones y

la variable señalada, evidenciados en los buenos trabajos, compromiso, comunicación en las labores desempeñadas y en la satisfacción del personal. Coincidimos con McClelland (1961) citado por Chiavenato (2009) dentro de su teoría, menciona en la dimensión: Necesidad de afiliación la importancia de la interacción entre el personal del mismo o distinto nivel, ya que esto ayuda y favorece en muchos sentidos el buen desarrollo del trabajo.

La interacción entre los docentes de la institución es buena hasta en cierto punto y de cierta medida refuerza la comunicación, el liderazgo, la resolución de problemas, etc. pero en cierto grado, ya que solo se puede evidenciar en eventos de integración o actividades de comisiones.

Finalizo mencionando a Maslow (1943) en su teoría de la pirámide de las necesidades básicas, menciona que cada una de las necesidades expuestas deben de ser satisfechas, pero no dijo en qué nivel, es por ello que se puede coincidir en que son necesidades básicas y necesarias, pero también se puede contrastar con el nivel de intensidad con que dichas necesidades puedan ser satisfechas. Ya que para algunas personas con que se obtenga lo necesario es suficiente, en cambio otras personas necesitan lo necesario y un poco más. Ya sea el caso en que un profesional se desempeñe bien en sus funciones con el material básico, u otro que requiera de todas las comodidades y la tecnología de punta. Complemento es lo que menciona Rafferty y Griffin (2004), donde en su teoría de liderazgo transformacional y sus 5 dimensiones, elabora a un líder que no solamente comunica o cae bien, sino que motiva, influye y de forma importante guía a una autonomía, fortaleciendo a su entorno hacia el desarrollo personal y el cumplimiento de las metas y objetivos. Por ello, todo lo anteriormente mencionado debería de mantenerse en un constante mejoramiento y equilibrio, por el bienestar personal y también por el beneficio colectivo, reflejado en la satisfacción personal y el adecuado clima laboral.

V. CONCLUSIÓN

Primera conclusión: Existe una correlación positiva muy débil entre las variables clima organizacional y liderazgo transformacional con un nivel de significancia de 0.012 ($p < 0.05$) y con un nivel de coeficiente de correlación de $r = 0,164$.

Segunda conclusión: Existe un porcentaje de 56% de categoría bajo en la dimensión visión, y un porcentaje de 14% de categoría alto en la dimensión visión de la variable liderazgo transformacional, en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel, 2017. Asimismo existe un porcentaje de 73% de categoría bajo en la dimensión involucramiento laboral, y un porcentaje de 3% de categoría alto en la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional, en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel, 2017

Tercera conclusión: Existe una correlación significativa de intensidad positiva muy débil entre la dimensión autorrealización y las dimensiones del variable liderazgo transformacional. De igual manera con las dimensiones involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales entre las dimensiones liderazgo de apoyo y reconocimiento personal.

Cuarta conclusión: Existe una correlación significativa de intensidad positiva muy débil entre la dimensión autorrealización con la variable liderazgo transformacional, con un nivel de significancia de 0.016 ($p < 0.05$) y con un nivel de coeficiente de correlación de $r = 0,157$.

Quinta conclusión: Existe una correlación significativa de intensidad positiva débil entre la dimensión reconocimiento personal con la variable clima organizacional, con un nivel de significancia de 0.022 ($p < 0.05$) y con un nivel de coeficiente de correlación de $r = 0,150$.

Finalizo mencionando a Brunet (1987) que un buen liderazgo da como resultado un óptimo clima organizacional, el clima organizacional es un componente multidimensional que fluye en un mar de personalidades, tal como se desprende de su definición, entendida como la percepción interna dentro de la organización, donde se relacionan conductas, aptitudes-actitudes, las expectativas de cada persona y el sin fin de realidades de cada trabajador.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere difundir dentro de las instituciones educativas de estudio los resultados de la investigación, con el propósito de sensibilizarlo en torno al Liderazgo transformacional que están ejerciendo los directivos con sus trabajadores para que así vaya acorde con el clima organizacional que la empresa transmite.

Segunda: Recomendar la elaboración futuros programas con temas que desarrollen el liderazgo transformacional, a mediano y largo plazo, ya que es una manera de inspirar una visión en cada trabajador para lograr mejores resultados.

Tercera: Realizar talleres y cursos con respecto al tema de liderazgo transformacional en los docentes de las instituciones educativas, con el fin de que los docentes conozcan los factores importantes que abarca, y poder desarrollar para un adecuado trabajo en equipo.

Cuarta: Trabajar cada dos meses talleres de sensibilización a los docentes para que se involucren y vivan el desempeño de su carrera. Coordinadas previamente con el área de psicología, para que se refuercen los temas enfocados en la trascendencia, las relaciones interpersonales, y no lo hagan por el beneficio del salario, sino también de la trascendencia.

Quinta: Se sugiere que la institución también ponga en práctica el trabajo que aplica en los niños, hacia sus profesionales. Con un trabajo arduo en el reconocimiento personal y salario emocional. Que se trabaje con un plan en paralelo bimestral o trimestral con talleres de salud mental hacia los profesionales, con tema fundamental de autoestima y desarrollo personal.

VII. REFERENCIAS

- Acosta, B., & Venegas, C. (2010). *Revista De investigación en Psicología*. Obtenido de Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3744/3006>
- Aguado Maldonado, J. E. (2012). Clima organizacional de una institucion educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes. *Universidad San Ignacio De Loyola* , 62.
- Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima organizacional en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. Madrid: Universidad de Alcalá.
- Aguirre Aleman, G., Martinez Moreno, P., Vergara Camacho, A., & Chiñas Valencia, J. (2012). Clima organizacional en la gestion de docentes de la escuela de enfermeria de la Universidad de la Veracruz. *Revista De La Alta Tecnologia Y Sociedad*, 6(1), 16-31.
- Alcalá, M. (2011). *El clima organizacional en una institución pública de educación superior*. Tuxtepec.
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (03 de 06 de 2013). *Repositorio Digital de Tesis PUCP*. Obtenido de Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4593>
- Anonimo. (2010). Condiciones de trabajo, defnicion. *Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/GuiasMonitor/CondicionesTrabajo/I/Ficheros/ctsi24.pdf>
- APA. (2010). Manual de publicaciones . México: El manual moderno S. A. de C. V. .
- Arbaiza , L. (2010). *Comportamiento organizacional : bases y fundamentos*. Buenos Aires: Cengage learning.
- Arbaiza. (2010). Comportamiento organizacional: bases y fundamentos. *lima, ESAN*.
- Ardouin, J., Bustos, C., & Jarpa, M. (1998). *La jerarquía de las necesidades, según Maslow*. Obtenido de Psicología de la Personalidad: <http://www.apsique.cl/book/export/html/471>
- Ascencio, R. (2011). *Comportamiento organizacional*. Tamulipas.
- Así está el Perú: Los docentes en la educación pública. (17 de Febrero de 2016). *RPP: Noticias*, 27-35.
- Barzola, C. (2014). liderazgo transformacional de los docentes y su relación con el clima institucional en la I. E. N° 2076 Abrahán Lincoln – Puente Piedra- Lina. *Universidad Cesar Vallejo*, 109.
- Bass, B. (1989). From Transaccional to trnadformational leadership: Learning to Sare the Vision . *Organizational Dynamics*, 80.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Transformational leadership and organizational culture. The International Journal of Public Administration. The International Journal of Public Administration*. 17(3-4).

- Basu, C. (2017). *La Voz de Houston*. Obtenido de Ejemplos de liderazgo transformacional en los negocios: <http://pyme.lavoztx.com/ejemplos-de-liderazgo-transformacional-en-los-negocios-5863.html>
- Bennis, W. (1987). *On Becoming a Leader*. Nueva York: Addison - Wesley.
- Bracho, O., & García, J. (1994). *Algunas consideraciones teoricas sobre el liderazgo transformacional*. *Revista Telos*, 15 (2).
- Bravo, M., & Cárdenas, D. (2005). *Relación entre el clima organizacional y el compromiso que poseen los trabajadores de una empresa de servicios de asesoría*. Caracas.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones,definicion,diagnóstico y consecuencias*. México D.F.: Trillas.
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. México: Cengage Learning.
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo transformacional del director y su relacion con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos*. Perú.
- Chiavenato, I. (2001). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional: La dinamica del exito en las organizaciones*. Mexico: Mc. Graw Hill. S.A.
- Cisneros , M., & Paredes, W. (2013). *Análisis de los estilos de liderazgo y su impacto en el clima*. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Cotrina , P., Pacheco , A., & Moretti, K. (2012). *Manual de estilo de la Universidad César Vallejo*. Lima: Fondo Editorial .
- Covey, S. (2003). *Los 7 habitos de la gente altamente efectiva*. Buenos Aires: Paidos.
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional*. Edinburgh: Heriot-Watt University.
- Dávalos, L. (2014). *Estandarización de la escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin en docentes de educación básica regular de colegios Nacionales de Villa el Salvador, 2014* . Lima.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* . Mexico: McGraw - Hill.
- De la Fuente, R., & Vallejo, R. (2008). *Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones*. Madrid: PISOLOGÍA PIRÁMIDE.
- De Pablos, J. (2013). Liderazgo en las nstituciones edcativas. *FUENTES* , 238.
- Del Río, J., Munares, A., & Montalvo, H. (2013). Clima organizacional en trabajadores de un hospital. *Revista médica Panacea*, 11-14.
- DiCaprio, N. (1996). *Teorías de la Personalidad*. México D.F.: Litográfica Ingramex Centeno.

- Edurne, S. (13 de Marzo de 2016). *Diario de Navarra*. Obtenido de Cuidar el clima laboral es ya una preocupación fundamental para las empresas: http://www.diariodenavarra.es/noticias/dn_management/entrevistas/2015/12/10/cuidar_clima_laboral_una_preocupacion_para_las_empresas_354916_2543.html
- Fischman, D. (2010). *El líder transformador I*. Lima: Editorial Planeta Perú S. A.
- Frischman, D. (2010). *El lider transformador II*. Perú: El Comercio S. A.
- Fuentes, s. (09 de 11 de 2012). *Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades*. Obtenido de Satisfacción laboral y su influencia en la productividad: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gamboa, L. (2014). Clima laboral de la empresa Bombonería Di Perugia. *San Martín Emprendedor*, 12.
- García, E. (2007). Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo. *Pork aN*, 177.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Ciencias Medicas.
- Harf, R., & Azzerboni, D. (2014). *Contruccion de liderazgos en la gestion educativa*. Argentina : Novedades Educativas .
- Hartog, M. (2015). Percepción de los docentes respecto del clima laboral en la intución educativa privada Santa Margarita - Surco. *Universidad de Piura* , 158.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Santa Fe - Colombia: Cengage Learning.
- Hernández, S., Zapata, N., & Mendoza, C. (2013). *Metodología de la invetigación*. México: McGraw learning.
- Hernandez, J., Gallarzo, M., & Espinosa, J. (2011). *Desarrollo organizacional: enfoque latinoamericano*. Mexico: PEARSON .
- Hernández, R., Fernández, C., & Babtista, P. (2010). *Metodología de la inversión*. México D.F.: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hesse, H., Gomez, R., & Bonales, J. (2010). Clima organizacional de una institucion pública de educacion superior en Morelia, Michoacán, México. *Escenarios*, 41 - 50 .
- INEI. (2015). *Sistesis estadistico 2015*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú .
- King, K. (2012). Comunicación organizacional: Tipos y formas . Obtenido de <https://jcvalda.wordpress.com/2012/04/11/comunicacion-organizacional-tipos-yformas/>
- Kotter, J. (1990). *Force for change: How Leadership differs from management*. Nueva York: The Free Press.
- Kotter, J. (1999). Lo que de verdad hacen los líderes. En H. B. Review, *Liderazgo* (pág. 241). España: Ediciones Deusto, S. A.
- Kouzes, J., & Barry, P. (1993). *Credibility: How leaders gain and Lose It, Why people Demand It*. San Francisco : Jossey - Bass.

- La Rosa, J. (2012). Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional el caso de laboratorio farmacéutico. *Corporación INFARMS S.A.* Obtenido de http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/IF_NOVIEMBRE_2012/IF_VILLA%20CASTRO_FCA.PDF
- La Torre, O. (09 de 04 de 2014). Solo el 50% de empresas en el Perú logra retener a su personal. *El Comercio*, pág. 1.
- Leithwood, K. (1994). *Liderazgo para la reestructuración*.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas?* . Chile: Salesianos.
- León Sanchez, M., & Díaz Paniagua , E. (2013). Motivación y Clima organizacional: Recursos Humanos y dirección de equipos en restauración. *Paraninfo*, 149 - 170.
- Liderazgo y direccion de personas*. (2016). Perú: Punto y Coma.
- López, U. (2013). Clima organizacional . *Universidad tecnologica Taula Tepeji*.
- Lussier, R., & Achua, C. (2008). *Liderazgo*. México: Cengage Learning.
- Martinez, I. (2007). El liderazgo transformacional en la gestion educativa de na institucion educativa pública en el distrito de Santiago de Surco. *PUCP*, 135.
- Maslow, A. (1943). La psicología transpersonal. En *Teoría de la personalidad* (pág. 494). Madrid: PEARSON EDUCACIÓN, S. A.
- Maslow, A. (1991). *motivación y personalidad*. Madrid: Díaz de Santos S.A.
- Mayor, L. (2012). Clima organizacional y Lideranzgo de los directivos de las escuelas del municipio Mara. *LUZ Repositorio Académico*, 162. Obtenido de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2013-04-09T11:00:12Z-3845/Publico/mayor_camargo_leomary_del_carmen.pdf
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: NARCEA, S. A DE EDCIONES.
- Mendoza, I., Escobar, G., & Garcia, B. (2012). La influencia del liderazgo transfrmacional en algunas variables de satisfaccion organizacional en personal docente y administrativo de una institucion pública de educación media superior en el D. F. *Universidad Cesar Vallejo*, 10-11. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3882831.pdf>
- Mesa Mejia, M., & Flores Alanís, I. (2014). El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso. *Educacion (03797082)*, 101 - 115.
- Ministerio de salud. (2009). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Lima.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (14 de 04 de 2015). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo premió 21 buenas prácticas laborales desarrolladas durante el 2014: <http://www.mintra.gob.pe/mostrarNoticias.php?codNoticia=4511>
- Mitta, E., & Camacho, G. (2015). *Influencia del liderazgo transformacional en el clima organizacional de las carreras de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca*.

- Moya, O. (2011). Influencia del liderazgo en el clima organizacional de la institucion educativa N°7057 del distrito de Villa Maria del Triunfo. *Universidad Cesar Vallejo* , 200.
- Muñoz, J. (2010). *El comportamiento humano de las organizaciones* . Lima: Universidad de Pacifico
- Nader, M., & Solano , A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: Un análisis según el modelo de liderazgo transformacional - transaccional de Bass. *Uniersitas Psychologica*, 6(3), 689 - 698.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento organizacional*. Monterrey: McGRAW - HILL.
- Noticias, R. (18 de Febrero de 2016). *VOTAPER*. Obtenido de VOTAPER: <http://rpp.pe/politica/elecciones/asi-esta-el-peru-2016-los-docentes-en-la-educacion-publica-noticia-939152>
- OIT, O. I. (2011). *Panorama laboral América Latina y Caribe*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- ONU. (17 de Junio de 2013). *Educación Internacional* . Obtenido de Educación internacional : https://www.ei-ie.org/spa/news/news_details/2589
- Oseda, Chávez, & Castro. (2015). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia*. Amazonia: Universidad nacional intercultural de la Amazonia.
- Palma, S. (2000). *Motivación y clima organizacional en personal de entidades universitarias*. Perú: Revista de investigación en psicología.
- Palma, S. (2004). Clima laboral según el grupo de los trabajadores de municipalidad distrital de "Jose Leonardo Ortiz". *Universidad Ricardo Palma*.
- Palomo, M. T. (2013). *Liderazgo y motivacion de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC EDITORIAL.
- Parí, D. (2008). Relación entre clima laboral y desempeño docente en el nivel secundario de la institucion educativa Pedro A. Labarthe. *Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzmán y Valle*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/74614012/Clima-Laboral-Y-Desempeno-Docente>
- Párraga, A., & Bartolo, A. (2014). *Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18-Ate*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo.
- Pérez, J. (2010). *Universidad san Pedro escuela de post grado y doctorado en gestión de ciencias de la educación*. Obtenido de El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el Senati Chimbote: <http://docplayer.es/5394544-Universidad-san-pedro-escuela-de-post-grado-doctorado-en-gestion-y-ciencias-de-la-educacion.html>
- Pérez, N., & Rivera, P. (2015). *ima oganizacional y satisfacion laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana,período 2013*. Iquitos. Perú: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

- Prialé, J. (18 de Abril de 2014). *Gestión*. Obtenido de El 53% de los líderes de las empresas peruanas genera ambientes de trabajo desmotivantes: <http://gestion.pe/empleo-management/53-lideres-empresas-genera-ambientes-trabajo-desmotivantes-2094823>
- Rafferty, A., & Griffin, M. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly*, 329 - 354.
- Ray , R. (2012). *Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ambito laboral*. Mexico: Pearson.
- Review, H. B. (2016). *Liderazgo y dirección de personas*. Perú: Punto y Coma.
- Ríos, D., & Contreras, M. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundimarca lineamientos basicos para su intervencion*. Bogota: Universidad del Rosario.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (13 ed.). Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J., & Cornejo, F. (02 de 02 de 2011). *Dialnet*. Obtenido de Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño; en una organización estatal chilena: <file:///C:/Users/JOHNNY/Downloads/Dialnet-ClimaYSatisfaccionLaboralComoPredictoresDelDesempe-3899629.pdf>
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnostico organizacional*. México: Editorial Alfaomega.
- Rojas , A. (2012). El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la region Metropolitana. *Univeridad de Chile - Facultad de Ciencias Sociales* , 5.
- Ruiz Gonzales , M. (2003). Liderazgo Empresarial: La encrucijada del lide. El liderazgo en las organizaciones. *Paraninfo*, 37 - 72. Obtenido de <http://go.galegroup.com/ps/i.do?id=GALE%7CCX2189500006&v=2.1&u=univcv&it=r&p=GURL&sw=w&asid=c91344c48f718cdd96f3580fc8046a7b>
- Salazar, M. A. (2006). El liderazgo transfromacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNlrevista*, 1(3), 1-12.
- Sánchez, F. (Diciembre de 2010). *Universidad Abierta Interamericana*. Obtenido de Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa cerealera: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Segrego, M., & Diaz, P. (2011). Clima en la gestion del coordinador docente de estado en la Mision Medica Cubana. *Educacion Médica Superior*, 255 - 274. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v25n3/ems04311.pdf>
- Smith. (2000). *Los equipos de trabajo: una práctica basada en la gestion educativa*. Duimkem.
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional*. Monterrey: manual moderno.
- UNESCO. (12 de Noviembre de 2004). *Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la cultura* . Obtenido de Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la cultura : http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=23451&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente Organizacional*. México D.F.: El Manual Moderno S.A.

- Vega, C y Zavala, G. (2004). Adaptacion del cuestionario multifactorial de liderzgo (MLQ forma 5x corta) de B, Bass y B, Avolio al contexto organizacional chileno. . *Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociles, Departamento de Psicología*, 295.
- Velarde. (2014). *Liderazgo transformacional y satisfacion laboral de los docentes en la red N° 03 de la Ugel N° 02* . Rimac.
- Villalon, X. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Yukl, G. (2008). *Liderazgo en las organizaciones* . Madrid: PEARSON EDUCACIÓN, S. A.

ANEXOS

ANEXO 01

ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Edad: _____ sexo: _____ estado civil: _____ distrito de residencia _____

Ud. enseña en: primaria () secundaria () Tiempo de experiencia Laboral _____

INSTRUCCIONES

A continuación se presenta unas frases, selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti. Asegúrate de responder a TODAS las oraciones. Marca con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas:

Ítems /Preguntas		5	4	3	2	1
		Con mucha frecuencia o siempre	Muchas veces	A veces	Pocas veces	Rara vez o nunca
1	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización					
2	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años					
3	No tiene idea de hacia dónde va la organización					
4	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización					
5	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo					
6	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades					
7	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas					
8	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes					
9	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo					
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar					
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros					
12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos					
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio					
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros					
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente					

ANEXO 02

ESCALA DE OPINIONES CLIMA LABORAL – SPC

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Marque con una “X” (aspa) y asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

N°		Nunca	Poco	Regula r	Mucho	Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo personal					
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Katherine Marisol García Rivadeneira** interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre Liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel, 2017; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de Liderazgo Transformacional y Escala De Opiniones Clima Laboral – SPC**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte. Katherine Marisol García Rivadeneira
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
con número de DNI: acepto participar en la
investigación sobre Liderazgo transformacional y clima organizacional en los
docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel, 2017, de la señorita
Katherine Marisol García Rivadeneira.

Día:/...../.....

Firma



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 04 de Mayo de 2017

CARTA N° 070-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señora
Carmen Marmanillo Apolaya
Directora-Corporación educativa
Colegios Pamer-San Miguel
Av. Faucett N° 272, San Miguel

Presente.-


De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **GARCIA RIVADENEIRA KATHERINE MARISOL**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE UN CONSORCIO EDUCATIVO DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2017"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte



TCR/MDP

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 04 de Mayo de 2017

CARTA N° 069-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor
Roberto Chumpitazi Vilchez
Gerente de Gestión Humana
Corporación educativa Pamer
Av. San Borja Sur N° 690, San Borja



Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **GARCIA RIVADENEIRA KATHERINE MARISOL**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE UN CONSORCIO EDUCATIVO DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, 2017"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dr. Tanini L. Cubas Romero
Profesional de Psicología
Filiai Lima – Campus Lima Norte



TCR/MDP

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

J1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO

TRANSFORMACIONAL

ESCALA ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia ^a		Claridad ^a		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D. Visión								
1.- Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización		✓		✓		✓		
2.- Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años		✓		✓		✓		
3.- No tiene idea de hacia dónde va la organización		✓		✓		✓		
D2. Comunicación Inspirada								
4.- Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización		✓		✓		✓		
5.- Dice cosas positivas acerca del área de trabajo		✓		✓		✓		
6.- Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades		✓		✓		✓		
D3. Estimulación Intelectual								
7.- Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas		✓		✓		✓		
8.- Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes		✓		✓		✓		
9.- He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo		✓		✓		✓		
D4. Liderazgo de apoyo								
10.- Considero los sentimientos de los demás antes de actuar		✓		✓		✓		
11.- Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros		✓		✓		✓		
12.- Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos		✓		✓		✓		
D5. Reconocimiento Personal								
13.- Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio		✓		✓		✓		
14.- Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros		✓		✓		✓		
15.- Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente		✓		✓		✓		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL
ESCALA ESCALA DE OPINIONES CL – SPC**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
D1: Realización Personal		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.-	Existen oportunidades de progresar en la institución	✓		✓		✓		
2.-	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	✓		✓		✓		
3.-	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos	✓		✓		✓		
4.-	Se valora los altos niveles de desempeño	✓		✓		✓		
5.-	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	✓		✓		✓		
6.-	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	✓		✓		✓		
7.-	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	✓		✓		✓		
8.-	La empresa promueve el desarrollo personal	✓		✓		✓		
9.-	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	✓		✓		✓		
10.-	Se reconocen los logros en el trabajo	✓		✓		✓		
D2: Involucramiento Laboral								
11.-	Se siente compromiso con el éxito en la organización	✓		✓		✓		
12.-	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	✓		✓		✓		
13.-	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	✓		✓		✓		
14.-	Los trabajadores están comprometidos con la organización	✓		✓		✓		
15.-	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día	✓		✓		✓		
16.-	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal	✓		✓		✓		
17.-	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	✓		✓		✓		
18.-	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal	✓		✓		✓		
19.-	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	✓		✓		✓		
20.-	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	✓		✓		✓		
D3: Supervisión								
21.-	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	✓		✓		✓		
22.-	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	✓		✓		✓		
23.-	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	✓		✓		✓		
24.-	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	✓		✓		✓		
25.-	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lic. Sara d. Olivera Tocto

DNI: 44205879

FIRMA: 

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Abril del 2017.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL
ESCALA ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1: Vision								
1.- Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización		/		/		/		
2.- Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años		/		/		/		
3.- No tiene idea de hacia dónde va la organización		/		/		/		
D2: Comunicación inspirada								
4.- Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización		/		/		/		
5.- Dice cosas positivas acerca del área de trabajo		/		/		/		
6.- Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades		/		/		/		
D3: Estimulación intelectual								
7.- Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas		/		/		/		Cambiar a 3º persona
8.- Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes		/		/		/		
9.- He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo		/		/		/		
D4: Liderazgo de apoyo								
10.- Considero los sentimientos de los demás antes de actuar		/		/		/		
11.- Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros		/		/		/		
12.- Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos		/		/		/		
D5: Reconocimiento Personal								
13.- Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio		/		/		/		
14.- Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros		/		/		/		
15.- Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente		/		/		/		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL
ESCALA ESCALA DE OPINIONES CL – SPC**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
D ₁ : Realización Personal		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1.-	Existen oportunidades de progresar en la institución	/		/		/		
2.-	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	/		/		/		
3.-	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	/		/		/		
4.-	Se valora los altos niveles de desempeño	/		/		/		
5.-	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	/		/		/		
6.-	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	/		/		/		
7.-	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	/		/		/		
8.-	La empresa promueve el desarrollo personal	/		/		/		
9.-	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	/		/		/		
10.-	Se reconocen los logros en el trabajo	/		/		/		
D ₂ : Involucramiento Laboral								
11.-	Se siente compromiso con el éxito en la organización	/		/		/		
12.-	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	/		/		/		
13.-	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	/		/		/		
14.-	Los trabajadores están comprometidos con la organización	/		/		/		
15.-	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día	/		/		/		
16.-	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal	/		/		/		
17.-	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	/		/		/		
18.-	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal	/		/		/		
19.-	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	/		/		/		
20.-	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	/		/		/		
D ₃ : Supervisión								
21.-	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	/		/		/		
22.-	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	/		/		/		
23.-	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	/		/		/		
24.-	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	/		/		/		
25.-	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	/		/		/		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mercho Siguentis Lahorra

DNI: 42360468

FIRMA:

[Firma manuscrita]
C-Ps-P 15141

Especialidad del

validador:.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Abril del 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Liderazgo transformacional			
¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel 2017?	Determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel 2017.	Existe correlación directa entre liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel, 2017.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
	Objetivos Específicas	Hipótesis Específicas	D1: Visión	Expresión de una imagen valores de la organización	01; 02; 03	Liker
POBLACIÓN	O1: Identificar los niveles de las dimensiones de Liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel 2017.	H1: Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones de liderazgo transformacional y las dimensiones de clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel, 2017.	D2: Comunicación Inspirada	Expresión de mensajes Motivación y confianza	04; 05; 06	1.- Rara vez o nunca 2.- Pocas veces 3.- A veces 4.- Muchas veces 5.- Con mucha frecuencia o siempre
	O2: Identificar la correlación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y las dimensiones de clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel 2017.	H2: Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel, 2017.	D3: Estimulación intelectual	Interese de empleados pensar	07; 08; 09	
La población estuvo conformada por la totalidad de los docentes de educación básica regular de un consorcio educativo del distrito de San Miguel.	O3: Identificar correlación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel, 2017.	H3: Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones de liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel, 2017.	D4: Liderazgo de apoyo	Expresión de preocupación Necesidades individuales	10; 11; 12	
	O4: Identificar correlación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel 2017.	H4: Existe correlación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un consorcio educativo del distrito de San Miguel, 2017.	D5 Reconocimiento personal	Provisión de recompensas Reconocimiento de los esfuerzos	13; 14; 15	
MUESTRA		INSTRUMENTO A EMPLEARSE	Variable 2: Clima organizacional			
Tal como lo señala Caballero (2014, p.232) cuando se incluye a toda la población, se denomina censo. En tal sentido en la investigación se tomó en cuenta a los 233 docentes de cuatro colegios del consorcio educativo del distrito de San Miguel.		- Escala de liderazgo transformacional de Alannah Rafferty y Mark Griffin.	D1: Autorrealización	Percepción de las obligaciones Reglas y de las políticas que se encuentran en una Responsabilidad individual Sentimiento de autonomía	01; 02; 03; 04; 05; 06; 07; 08; 09; 10; 11; 12; 13; 14; 15.	Liker 1.- Ninguna o nunca 2.- Poco 3.- Regular o algo 4.- Mucho 5.- Todo o siempre
		- Clima Organizacional SPC de Sonia Palma.	D2: Involucramiento Laboral	Equidad en la remuneración Equidad en la remuneración Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.	16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26; 27; 28; 29; 30.	
			D3: Supervisión	Sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo. Tolerancia al conflicto Confianza que un empleado pone en el clima de su organización	31; 32; 33; 34; 35; 36; 37; 38; 39; 40; 41; 42; 43; 44; 45.	
			D4: Comunicación	Sin riesgo las divergencias de opiniones.		
			D5: Condiciones Laborales			

